چشمه سهرابی، مظفر؛ بلوچی، مریم؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۷). بررسی ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت شناختی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی بر اساس مدل پنج عاملی شخصیت. *پژوهشنامه کتابداری واطلاع‌رسانی*، ۸ (۱)، ۲۹- ۵۴.

بررسی ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت شناختی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی بر اساس مدل پنج عاملی شخصیت[۱]

مظفر چشمه سهرابی[۲]، مریم بلوچی[۳]، ابوالقاسم نوری[۴]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۲/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۱/۱۹ DOI: 10.22067/riis.v0i0.64095

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تعیین ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی ایران بر اساس مدل پنج عاملی شخصیت انجام شد.

روش‌شناسی: روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی و از فرم کوتاه پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت استفاده شد. جامعه آماری، شامل ۲۸۷ متخصص علم اطلاعات و دانش‌شناسی بوده که ۱۱۳ نفر به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که میانگین روان رنجورخویی در بین متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی کمتر از حد متوسط آن، میانگین چهار مؤلفه برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی، و توافق‌جویی بالاتر از حد متوسط است.

نتیجه‌گیری: درمجموع می‌توان گفت متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی ایران از نظر ویژگی‌های شخصیتی (۵ عامل بزرگ شخصیت) در وضعیت مطلوبی قرار دارند. دیگر نتایج نیز نشان داد که میزان توافق‌جویی متخصصان مرد بیشتر از متخصصان زن، میزان رنجورخویی متخصصان مجرد بیشتر از متخصصان متأهل، میزان روان رنجورخویی متخصصان با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بیشتر از متخصصان با مدرک تحصیلی دکترا و میزان تجربه‌پذیری متخصصان با مدرک تحصیلی دکترا بیشتر از متخصصان با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و رابطه بین ویژگی روان رنجورخویی و تعداد فعالیت علمی معکوس و ضعیف و رابطه بین ویژگی برون‌گرایی و تعداد فعالیت علمی مستقیم و ضعیف است. سابقه کار، رتبه علمی، شغل، و محل خدمت تأثیری در ویژگی‌های شخصیتی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی ندارد.

کلیدواژه‌ها: متخصصان، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، ویژگی‌های جمعیت شناختی، شخصیت، پنج عامل بزرگ شخصیت

---

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است.

۲. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)، mo.sohrabi@edu.ui.ac.ir

۳. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه اصفهان، maryambalouchy@gmail.com

۴. استادگروه روان‌شناسی دانشگاه اصفهان، a.nouri@edu.ui.ac.ir

مقدمه

شخصیت از نظر لغوی معادل کلمه انگلیسی Personality و واژه فرانسوی Personnalité است که از persona در زبان یونانی اخذ شده است (کریمی،۱۳۸۹: ۹). در زبان یونانی، واژه شخصیت به مفهوم نقابی است که هنرپیشه‌ها در اجرای نقش‌های خود بر چهره می‌زدند. بر این قرار واژه پرسونا برای اشاره به ظاهر بیرونی به‌کار می‌رفت، زیرا در حقیقت این چهره عمومی است که افراد در روابط خود آن‌را آشکار می‌سازند (شولتز و شولتز، ۱۳۸۶: ۱۱).

از دیدگاه روان‌شناسی می‌توان شخصیت را مجموعه صفات روانی و بدنی افراد دانست که او را از دیگران متمایز و منحصر به فرد می‌کند (نوری،۱۳۷۲: ۲۳). بخشی از این ویژگی‌ها و صفات ساخته وراثت و برخی زاییده عوامل اجتماعی یا محیط است (کریمی، ۱۳۸۹: ۹-۱۲). موضوع شخصیت به بیانی بسیار ساده، همان انسان واقعی است با همان وضعی که در خیابان، یا در کار و یا به هنگام فراغت دارد (مای لی و ربرتو،۱۳۸۰: ۱۷)؛ و ویژگی‌های شخصیتی به مجموع ویژگی‌هایی که در وجود یک فرد، تقریباً به‌طور دائم وجود دارند و موجب تمایز وی از سایرین می‌باشد، اطلاق می‌شود (عابدینی؛ منتظری و قربان شیرودی، ۱۳۹۱: ۳۶). پروین و جان[1] معتقدند: «شخصیت، بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فرد یا افراد است که شامل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آن‌هاست» (۱۳۸۱: ۳). در خصوص شخصیت، نظریه‌ها و رویکردهای متفاوتی وجود دارد که از جمله آن‌ها می‌توان به «نظریه صفات» یا «الگوی پنج عاملی شخصیت» اشاره کرد. در ادامه این رویکرد به اختصار شرح داده خواهد شد.

از جمله نظریه‌هایی که تأثیر بسیاری بر تحقیق و نظریه در شخصیت دارد، نظریه صفات است. در این دیدگاه، شخصیت به اجزایی که صفات نامیده می‌شود، تقسیم می‌گردد و تلاش می‌شود که رفتار شخص را با اندازه‌گیری صفات پیش‌بینی نماید (خسروی، ۱۳۸۲: ۵۴). فرض اساسی دیدگاه صفات این است که انسان را می‌توان از نظر احتمال رفتار، احساسات، و تفکر آن‌ها به طریقی خاص توصیف کرد (پروین و جان، ۱۳۸۱: ۱۸۷).

یکی از طبقه‌بندی‌های صفات شخصیت، طبقه‌بندی پنج عامل بزرگ شخصیت[2] یا الگوی پنج عاملی است. این مدل، از سوی دو روان‌شناس آمریکایی به نام کاستا و مک کری، در اواخر دهه ۸۰ میلادی ارائه و در اوایل دهه ۹۰ ارزیابی مجدد شد (خورسندی؛ کامکار و ملک پور، ۱۳۸۹).

1. Pervin & John
2. Five Factor Model (FFM)

مک‌کری و کاستا (McCrae & Costa, 1999)، معتقدند که نظریه پنج عاملی را می‌توان جزو نظریه صفات محسوب کرد که صفات را در بافت وسیع‌تری قرار داده و نشان می‌دهد که چگونه صفات، بافت را برای رفتارهای خاص و زندگی شکل می‌دهد. در واقع شخصیت را می‌توان به‌عنوان یک نظام در نظر گرفت (نیلفروشان، ۱۳۸۹: ۴۱).

بر طبق مدل پنج عاملی، شخصیت در امتداد پنج بعد یا عامل اصلی شامل روان رنجورخویی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی و توافق‌جویی توصیف می‌شود (کاستا و مک کری، ۲۰۰۱: ۳۲۵، نقل در حقیقی، ۱۳۹۰: ۱۰). در ادامه به توضیح هر یک از پنج صفت پرداخته می‌شود:

یکی از ابعاد گسترده شخصیت، *روان رنجورخویی*، بی‌ثباتی هیجانی یا روان نژندی است (یوسفی، ۱۳۹۰: ۱۴). روان رنجورخویی به تمایل برای تجربه اضطراب، تنش، خودخوری، خصومت، تکانشوری، کمرویی، تفکر غیرمنطقی، افسردگی و عزت نفس پایین اطلاق می‌شود؛ *برون‌گرایی* به تمایل برای مثبت بودن، قاطعیت، تحرک، مهربانی و اجتماعی بودن گفته می‌شود (محمدی، ۱۳۸۷: ۱۰)؛ این عامل با معاشرتی بودن و پرانرژی بودن در مقابل ساکت بودن، انفعال و انزوا مشخص می‌شود (یوسفی، ۱۳۹۰: ۱۵). *تجربه‌پذیری* عبارت است از تمایل به کنجکاوی، هنرنمایی، خردورزی، انعطاف پذیری، روشنفکری و نوآوری. *وظیفه‌شناسی*، عبارت است از تمایل به سازماندهی، کارآمدی، قابلیت اعتماد، خویشتن‌داری و پیشرفت‌گرایی، منطق‌گرایی و تعمق و وجدان داشتن (محمدی، ۱۳۸۷: ۱۰)؛ و تمایلات رفتاری که در رابطه با *توافق‌جویی* مورد سنجش قرار می‌گیرند، عبارت‌اند از: مهربانی، انعطاف‌پذیری، اعتماد، خوش‌قلبی، همکاری، بخشندگی، تحمل (صباحی، ۱۳۹۰: ۳۱).

در جدول ۱ وجوه خاص پنج عامل شخصیت ارائه شده است:

جدول ۱. عوامل و صفات مورد ارزیابی توسط فرم تجدید نظر شده پرسشنامه شخصیتی NEO-PI-R (گروسی فرشی، ۱۳۸۰: ۱۵۳-۱۵۴)

وظیفه‌شناسی[5]	توافق جویی[4]	تجربه پذیری[3]	برون‌گرایی[2]	روان رنجور خویی[1]
کفایت[10]	اعتماد[9]	تخیل[8]	گرمی[7]	اضطراب[6]
نظم و ترتیب[15]	رک‌گویی[14]	زیباپسندی[13]	گروه‌گرایی[12]	پرخاشگری[11]
باوجدان بودن[20]	نوع‌دوستی[19]	احساس‌ها[18]	قاطع بودن یا جرات‌مندی[17]	افسردگی[16]
تلاش برای موفقیت[25]	همراهی[24]	اعمال[23]	فعالیت[22]	کمرویی یا خودداری[21]
منضبط بودن[30]	تواضع[29]	عقاید[28]	هیجان خواهی[27]	شتابزدگی یا تکانشوری[26]
محتاط در تصمیم‌گیری[35]	دلرحم بودن[34]	ارزش‌ها[33]	هیجان‌های مثبت[32]	آسیب‌پذیری[31]

1. Neuroticism
2. Extraversion
3. Openness
4. Agreeableness
5. Dutifulness
6. N1: Anxiety
7. E1: Warmth
8. O1: Fantasy
9. A1: Trust
10. C1: Competence
11. N2: Angry hostility
12. E2: Gregariousness
13. O2: Aesthetics
14. A2: Straight forwardness
15. C2: Order
16. N3: Depression
17. E3: Assertiveness
18. O3: Feelings
19. A3: Altruism
20. Conscientiousness
21. N4: Self- consciousness
22. E4: Activity
23. O4: Actions
24. A4: Compliance
25. C4: Achievement striving
26. N5: Impulsiveness
27. E5: Excitement- seeking
28. O5: Ideas
29. A5: Modesty
30. C5: Self- discipline
31. N6: Vulnerability
32. E6: Positive emotions
33. O6:Values
34. A6: Tender- mindedness
35. C6: Deliberation

افراد استعداد و توانایی‌های زیادی دارند که در موقعیت‌های مختلف و مناسب برخی از آن‌ها را به مرحله عمل می‌رسانند (نوری، ۱۳۷۲: ۴۳). عموماً شخصیت، برای پیش‌بینی رفتار یا درک بهتر آن مطالعه می‌شود (نجارپوریان، ۱۳۹۱: ۴۵). شولتز و شولتز[1] (۱۳۸۶) بیان می‌کند یکی از دلایل بررسی شخصیت افراد مربوط به کاربرد عملی آن‌هاست. مسلماً آگاهی از شخصیت انسان‌هایی که فرد در کار با آن‌ها سروکار دارد، زمینه‌ساز بهبود کیفیت روابط بین فردی و عامل موفقیت وی در کار و اجتماع می‌گردد.

بنابراین یکی از راهبردهای ارتقای کارایی سازمان‌ها، فراهم نمودن نیروی کاری است که نه‌تنها دانش، مهارت و توانایی‌های لازم را داراست، بلکه ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با کار را که در موفقیت شغلی نقش دارند، نیز دارا می‌باشد (Cascio, 1995، نقل در حقیقی، ۱۳۹۰: ۳۰). این ایده در پاسخ به نیاز شناسایی افرادی است که قابل اعتماد، وظیفه‌شناس و انطباق‌پذیر بوده و بتوانند به‌طور مستقل کار کرده و در مقابل تغییر مقاومت کنند (حقیقی، ۱۳۹۰: ۳۰).

یکی از رسالت‌های مهم آموزش عالی، تربیت نیروی متخصص و متعهد است، چراکه نیروی انسانی متخصص و کارآمد در توسعه هر کشوری نقش اساسی ایفا می‌کند؛ و با توجه به تخصصی شدن هر چه بیشتر مشاغل و نیز خرد و جزئی شدن تخصص‌های لازم برای اشتغال، افراد در کارهای خود به‌صورت متخصصان خاص فعالیت می‌کنند. در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی نیز چون دیگر زمینه‌های حرفه ای، کتابداران و اطلاع‌رسانان فعالیت‌های تخصصی خود را در حوزه‌های کاری نوین انجام می‌دهند (درودی، ۱۳۸۸: ۵۶).

هدف اصلی این پژوهش، تعیین ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی بر اساس مدل پنج عاملی شخصیت است. مسئله اصلی این پژوهش نیز از آنجا نشأت می‌گیرد که بر اساس تجربه شخصی و در تعامل با دیگران، این نتیجه حاصل شد که برخی از افراد در طول زندگی خویش به موفقیت‌های بزرگی دست می‌یابند و سهم قابل توجهی را در پیشرفت و توسعه جامعه و حرفه خویش ایفا می‌کنند. برخی از متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی نیز در زمره این افراد هستند و حتی در این حرفه به جایگاهی رسیده‌اند که قادر به ارائه نظریه می‌باشند. از این‌رو، مسئله اصلی این تحقیق این است که متخصصان رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی دارای چه ویژگی‌های شخصیتی هستند؟ به‌عبارت روشن‌تر تا چه میزان دارای ویژگی روان رنجور خویی[2]، برون‌گرایی[3]، تجربه‌پذیری[4]،

1. Schultz
2. Neuroticism
3. Extraversion
4. Openness

توافق‌جویی[1] و وظیفه‌شناسی[2] هستند؟ اضافه بر این، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و ابعاد شخصیتی (روان رنجور خویی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌جویی و باوجدان بودن) افراد، بر عملکرد پژوهشی و آموزشی و ماهیت نقش آنان تأثیر بسزایی خواهد داشت؛ بنابراین پژوهش حاضر درصدد است تا به سؤالات زیر پاسخ دهد:

۱. تا چه میزان متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی دارای ویژگی‌های شخصیتی روان رنجور خویی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی هستند؟
۲. تا چه میزان بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، رتبه علمی، سابقه کار، شغل، مدرک تحصیلی، نوع دانشگاه محل خدمت و فعالیت علمی) متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی تفاوت وجود دارد؟

پیشینه تحقیق

به‌منظور حصول اطمینان از منابع و متون مرتبط با موضوع پژوهش، جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی با کلیدواژه‌های فارسی «شخصیت»، «کتابدار»، «شخصیت کتابداران»، «ویژگی‌های شخصیتی»، و «مدل پنج عاملی شخصیت» و معادل انگلیسی آن‌ها انجام شد. موارد مرتبطی به فارسی و انگلیسی یافت شد که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

خسروی (۱۳۸۲) به «بررسی ویژگی‌های شخصیتی لازم در شغل کارشناسان کاوش اطلاعات» پرداخته است. نتایج تحقیق وی نشان داد که ویژگی‌های ساکت و آرام بودن، گوشه‌گیر بودن، مرموزی، کج‌خلقی، حسادت‌ورزی، منفی‌بافی، لجبازی، دمدمی مزاج بودن، بی‌توجهی، عصبی بودن، مضطرب، هیجانی و نامطمئن بودن، ساده بودن، از دید آنان برای این شغل مورد تأیید نیست.

بیگدلی و عظیمی (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی «ویژگی‌های کتابداران شاغل در بخش مرجع کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز و بررسی رابطه میزان برون‌گرایی کتابداران با میزان خشنودی شغلی آنان» پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد: «درمجموع، کتابداران مرجع کتابخانه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، ضمن اظهار رضایت از نوع کار، محیط کار، همکاران و سرپرست، از میزان حقوق دریافتی و چگونگی ترفیعات خویش ناراضی هستند و همبستگی مثبت اما ضعیفی نیز در بین خشنودی شغلی و برون‌گرایی مشاهده شد» (ص ۲۳۹).

1. Agreeableness
2. Dutifulness

رستگار هروکی (۱۳۸۸) به «بررسی سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کتابداران و اطلاع‌رسانان شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران» پرداخت. نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی نیاز به موفقیت، خلاقیت، ریسک‌پذیری، کانون کنترل درونی و میزان کارآفرینی کتابداران و اطلاع‌رسانان وجود دارد و رابطه معناداری بین ویژگی شخصیتی تحمل ابهام و میزان کارآفرینی کتابداران و اطلاع‌رسانان وجود ندارد.

سید عسگری و همکاران (۱۳۹۰) به «بررسی ویژگی‌های شخصیت کتابداران و اطلاع‌رسانان و ارتباط آن با خشنودی شغلی آنان در کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی شهر تهران» پرداختند. نتایج نشان داد دو عامل روان رنجورخویی و توافق‌جویی با خشنودی کلی کتابداران و اطلاع‌رسانان از شغلشان رابطه منفی و معنادار دارند.

منصوری‌نژاد؛ نقشینه و احمدپور داریانی (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی دانشجویان رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۸- ۱۳۸۹ پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که ۳۸.۴ درصد دانشجویان رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه تهران دارای ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی بودند و فاصله زیادی با وضعیت مطلوب داشتند.

باب الحوائجی و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان «مطالعه متغیرهای جمعیت‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و تأثیر آن بر ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینی از دیدگاه مکتب انسان گرایانه، مطالعه موردی: واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی»، به این نتیجه دست یافتند: «ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینی در کتابداران به‌طور معناداری از حد متوسط بیشتر بود و رابطه معناداری بین مدرک تحصیلی کتابداری و سطح تحصیلات کتابداران با ویژگی‌های روان‌شناختی آنان وجود داشت. همچنین، بین برخی از ویژگی‌های روان‌شناختی کتابداران با متغیرهای مدرک تحصیلی و سطح تحصیلات دارای ضریب مثبت و مستقیم بوده که با افزایش نمرات مقیاس این متغیرها، ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینی کتابداران افزایش می‌یافت. در بین ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینی، آینده‌نگری کمترین میزان تأثیر و نوآوری بیشترین میزان تأثیر را از متغیرهای جمعیت‌شناختی می‌پذیرد»(ص ۳۵-۳۶).

جلائی‌فر و پوراحمد (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهر بیرجند با دیدگاه آنان در خصوص جو کارآفرینی در کتابخانه (۱۳۹۳)» که با روش همبستگی انجام شد به این نتایج دست یافتند: «میانگین نمره دیدگاه کتابداران در

خصوص انجام اقداماتی در زمینه کارآفرینی در کتابخانه محل خدمت در خانم‌ها نسبت به آقایان، در کتابداران کارشناسی و کارشناسی ارشد و دکتری نسبت به کتابداران دیپلم و کاردانی و نیز در کتابداران دانشگاه علوم پزشکی نسبت به کتابداران دانشگاه‌های بیرجند، پیام نور، آزاد، فرهنگیان و صنعتی به‌طور معناداری بیشتر بود. میانگین نمره دیدگاه کتابداران دانشگاه علوم پزشکی در خصوص نظام پاداش در کتابخانه نسبت به دیدگاه کتابداران دانشگاه بیرجند به‌طور معناداری بیشتر بود. بین ویژگی شخصیتی آینده‌نگری با جو کارآفرینی در کتابخانه‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این ویژگی می‌تواند حدود ۹ درصد متغیر روحیه کارآفرینی در کتابخانه‌ها را تبیین کند» (ص ۱۴۴).

ویلیامسون و لونزباری (Williamson & Lounsbury, 2016) در تحقیقی به بررسی ویژگی‌های شخصیتی کتابداران بر اساس پرسشنامه ۱۶ عاملی شخصیت پرداختند. آن‌ها ویژگی‌های شخصیتی ۸۸ کتابدار را مقایسه کردند. نتایج این تحقیق نشان داد کتابداران از نظر مهارت‌های استدلال عمومی نسبت به گروه‌های عادی؛ افرادی محتاط، منعطف، فهیم، روشنفکر، مؤدب، اتکا به خود، جدی، و مهربان هستند.

البته ذکر این نکته ضروری است که پژوهش‌های متعددی درباره ویژگی‌های شخصیتی مدیران، دانشجویان، زنان، اعضای هیأت علمی، و سایر گروه‌ها انجام شده است که در ادامه به چند مورد که ارتباط نزدیکی با تحقیق حاضر دارند، اشاره می‌شود:

در تحقیق سیمز (Simms, 2002)، از میان انواع ویژگی‌های روان‌شناسی؛ وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی بر رفتار اطلاع‌یابی دانشجویان مؤثر شناخته شده است.

رابی، براون و بلی (Robbie, Brown & Bly, 2005) در پژوهشی با عنوان «پنج عامل بزرگ در آمریکا و ژاپن» دریافتند که نمرات ابعاد پنجگانه در نمونه‌های آمریکایی در مقایسه با نمونه ژاپنی متفاوت و بالاتر است. هم چنین نتایج نشان داد که در هر دو نمونه، برون‌گرایی با همبستگی قابل توجهی و وظیفه‌شناسی با حداقل همبستگی عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

هینستروم (Heinström, 2005) طی پژوهشی دریافت که در میان دانشجویان، بین رفتار اطلاع‌یابی آنان و ابعاد پنج‌گانه شخصیت رابطه وجود دارد. از میان انواع ابعاد پنج‌گانه شخصیت، عامل‌های وظیفه مداری و رقابت‌جویی و برون‌گرایی بر رفتار اطلاع‌یابی دانشجویان مؤثر شناخته شده است.

لاندرز و لونزباری (Landers & Lounsbury, 2006) دریافتند که افراد با سطوح پایین برون‌گرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌گرایی در سطوح بالاتری درگیر استفاده از اینترنت می‌شوند. آن‌ها خاطر

نشان کردند که استفاده از اینترنت برای اهداف تحصیلی به‌طور مثبتی با وظیفه‌گرایی مرتبط بود. در حالی- که استفاده از اینترنت برای فعالیت‌های اوقات فراغت به‌طور منفی با وظیفه‌گرایی مرتبط بود.

ماتزلر و رانزل (Matzler & Renzl, 2007) در پژوهشی با موضوع ویژگی‌های شخصیتی، رضایت کارکنان و تعهد عاطفی مؤثر نشان داد که بیش از ۲۰ درصد مغایرت در رضایت شغلی کارکنان به‌دلیل تفاوت در ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها بوده و رضایت شغلی به‌عنوان عامل واسطه بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارد.

رحیمی (۱۳۸۸) به «بررسی و مقایسه ویژگی‌های شخصیتی اعضای فعال انجمن‌های علمی و ادبی دانشگاه تبریز» پرداخت. نتایج نشان داد در شاخص‌های روان رنجورخویی، برون‌گرایی، دلپذیری، و باوجدان بودن تفاوت مشاهده شده بین میانگین نمرات اعضای انجمن‌های علمی و ادبی معنی‌دار است، ولی معنی‌داری تفاوت در شاخص انعطاف‌پذیری تأیید نشد.

خنیفر و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله «شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه مدیریت سازمانی (مطالعه موردی مدل پنج عاملی شخصیت (5 BIG)) در دانشگاه علوم پزشکی قم» بیان می‌کند که تفاوت‌های شخصیتی مدیران می‌تواند بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان اثر بگذارد. نتایج نشان داد میانگین روان رنجوری در جامعه آماری کمتر از حد متوسط آن؛ و میانگین چهار مؤلفه وظیفه‌شناسی، پذیرش تجربه، تطابق‌پذیری، و برون‌گرایی بالاتر از حد متوسط است، ولی در کل مدیران از نظر پنج ویژگی شخصیتی مورد مطالعه در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

عبدالملکی، نصیری ولیک بنی و قنبری (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران با بهره‌وری و عملکرد شغلی آنان در مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج پرداختند. نتایج این تحقیق که با روش پیمایشی- همبستگی و جامعه آماری مدیران مدارس مقاطع مختلف تحصیلی شهر سنندج انجام شد، نشان داد: «وضعیت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در مدیران، بهره‌وری و عملکرد شغلی در سطح قوی بوده و ابعاد ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران بالاتر از سطح متوسط است. همچنین نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین میزان ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران و ابعاد آن با عملکرد و بهره‌وری شغلی آنان است» (ص ۱۱).

رحمانی دولت‌آباد و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی با روش توصیفی-همبستگی به تعیین رابطه بین پنج عامل شخصیت با خودکارآمدی اعضای هیأت علمی جهاد دانشگاهی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد «رابطه بین روان رنجورخویی با خودکارآمدی منفی و معنی‌دار و رابطه سایر ویژگی‌های شخصیتی

(برون‌گرایی، انعطاف پذیری، سازگاری و مسئولیت‌پذیری) با آن مثبت و معنی‌دار بود. رگرسیون چندگانه به روش همزمان نشانگر همبستگی نسبتاً قوی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته تحقیق بود. همچنین مشخص شد که ۸.۵۱ درصد از خودکارآمدی را این متغیرها تبیین می‌کنند» (ص ۹۵). نتایج نهایی تحقیق رابطه بین شخصیت با خودکارآمدی را تأیید می‌کند.

ویلیامسون و لونزباری (Williamson & Lounsbury, 2016) در مقاله‌ای که در سال ۲۰۱۶ در «مجله مدیریت کتابخانه[1]» منتشر کردند، بر این نکته صحه گذاشتند که «با وجود اهمیت شخصیت، مطالعات کمی درباره صفات شخصیتی کتابداران انجام شده است»(ص ۴). نتایج تحقیق حاضر نیز نشان داد که با توجه به اهمیت نقش متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی در امر آموزش، پژوهش و عملکرد حرفه‌ای کتابخانه‌ها، پژوهش‌های اندکی در زمینه ابعاد شخصیتی این افراد، در داخل کشور صورت گرفته است. اگرچه تعداد تحقیقات انجام شده در این باره در ایران اندک است، ولی همین تعداد ضرورت مطالعه ویژگی‌های شخصیتی کتابدار آن‌را با توجه به ماهیت حرفه‌ای آن‌ها نشان می‌دهد. همچنین، بررسی پیشینه‌ها حاکی از قابل تأمل بودن برخی ویژگی‌ها در بین کتابداران است. با توجه گستردگی فعالیت‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی و تأثیر این ویژگی‌ها بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی کتابداران، مطالعه بیشتر آن در میان مشاغل مختلف حرفه ضروری است.

به هر حال، در اکثر پیشینه‌های ذکر شده، رابطه ویژگی‌های شخصیتی افراد با متغیرهای دیگری همانند خودکارآمدی، بهره‌وری شغلی، رفتار اطلاع‌یابی، کارآفرینی، خشنودی شغلی و غیره بررسی شده است. تنوع متغیرهای مورد بررسی، کار جمع‌بندی نتایج پیشینه‌ها را دشوار کرده است.

روش‌شناسی

روش پژوهش توصیفی- همبستگی است و جامعه آماری شامل ۲۸۷ متخصص علم اطلاعات و دانش‌شناسی است (منظور از متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی در پژوهش حاضر، اعضای هیأت علمی با مرتبه استادی، دانشیاری، استادیاری و مربی شاغل در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (دولتی، پیام‌نور، علمی-کاربردی)، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، دانشگاه‌های آزاد اسلامی و سایر سازمان‌های دولتی و غیردولتی است). روش نمونه‌گیری طبقه‌ای- تصادفی و اندازه حجم نمونه با استفاده از فرمول کوهن ۱۱۳ نفر مشخص شد. برای بررسی و آزمودن سؤالات از فرم کوتاه مقیاس پرسشنامه

1. Journal of Library Administration

شخصیتی نئو[1] (۶۰ سؤالی) استفاده شد که روایی و پایایی این پرسشنامه، در مطالعات انجام‌شده قبلی، هم ازلحاظ محتوایی و هم ازلحاظ ساختاری مورد تأیید قرارگرفته است (نصرت‌آبادی؛ جوشن لو؛ و جعفری کندوان، ۱۳۸۵). پرسشنامه شخصیتی نئو برگرفته از مدل پنج عاملی شخصیت است که برای هر عامل، ۶ صفت فرعی در نظر گرفته و هر صفت با سؤالات خاص خودارزیابی می‌شود (گروسی فرشی، ۱۳۸۰، ص ۱۲۴). کمترین نمره برای هر صفت ۱۲ و بیشترین ۶۰ است که در بحث استنباطی حد وسط نمرات یعنی عدد ۳۶ به‌عنوان مبنای تصمیم‌گیری قرارگرفته است.

برای محاسبات آماری، از نرم‌افزار اس. پی. اس. اس[2] در دو سطح توصیفی و استنباطی و برای ترسیم نمودارها از نرم‌افزار اکسل استفاده شد.

یافته‌ها

پیش از ارائه پاسخ به سؤالات پژوهش، مشخصات جمعیت شناختی اعضای نمونه پژوهش در جدول ۲ آمده است:

جدول ۲. یافته‌های توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیر		فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۵۸	۵۱/۳
	زن	۵۵	۴۸/۷
وضعیت تأهل	مجرد	۲۸	۲۴/۸
	متأهل	۸۵	۷۵/۲
رتبه علمی	مربی	۵۵	۴۸/۷
	استادیار	۴۳	۳۸/۱
	دانشیار	۸	۷/۱
	استاد	۷	۶/۲
سابقه کار	کمتر از یک سال	۶	۵/۳
	۱– ۵ سال	۳۱	۲۷/۴
	۶–۱۰ سال	۲۴	۲۱/۲
	۱۱ – ۱۵ سال	۱۰	۸/۸
	۱۶ – ۲۰ سال	۱۶	۱۴/۲

1. NEO-FFM (Neo Five- Factor Model)
2. SPSS

متغیر		فراوانی	درصد فراوانی
	بیشتر از ۲۰ سال	۲۶	۲۳
شغل	هیأت علمی دانشگاه‌ها	۷۴	۶۵/۵
	عضو هیأت علمی سایر سازمان‌ها	۳۶	۳۱/۹
	پاسخ داده نشده	۳	۲/۷
مدرک تحصیلی	کارشناسی ارشد	۵۴	۴۷/۸
	دکترا	۵۹	۵۲/۲
سال اخذ مدرک تحصیلی	۱۳۷۰-۱۳۷۴	۴	۳/۵
	۱۳۷۵-۱۳۷۹	۱۵	۱۳/۳
	۱۳۸۰-۱۳۸۴	۲۳	۲۰/۴
	۱۳۸۵-۱۳۸۹	۳۵	۳۱
	۱۳۹۰-۱۳۹۲	۳۴	۳۰/۱
	پاسخ داده نشده	۲	۱/۸
نوع دانشگاه محل خدمت	دانشگاه دولتی	۴۵	۳۹/۸
	دانشگاه آزاد	۱۷	۱۵
	دانشگاه علوم پزشکی	۱۳	۱۱/۵
	دانشگاه پیام نور	۱۵	۱۳/۳
	دانشگاه علمی کاربردی	۰	۰
	سایر مؤسسات آموزشی-پژوهشی	۱۹	۱۶/۸
	پاسخ داده نشده	۴	۳/۵

سؤال اول: تا چه میزان متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی دارای ویژگی‌های شخصیتی روان رنجور خویی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی هستند؟

جدول ۳. آزمون T تک نمونه‌ای برای بررسی میزان ویژگی‌های شخصیتی در متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی (مقایسه میانگین با میانگین فرضی ۳۶)

نام متغیر	آماره آزمون (T)	میانگین	درجه آزادی (df)	مقدار احتمال (Sig)
روان رنجورخویی	-۱۰/۴۹۹	۳۰/۴۳	۱۱۲	۰/۰۰۰
برون‌گرایی	۱۶/۱۲۲	۴۴/۱۴	۱۱۲	۰/۰۰۰
تجربه‌پذیری	۴/۴۰۷	۳۷/۳۶	۱۱۲	۰/۰۰۰
توافق جویی	۲۰/۶۷۸	۴۴/۶۴	۱۱۲	۰/۰۰۰
وظیفه‌شناسی	۳۱/۰۵۸	۴۹/۸۷	۱۱۲	۰/۰۰۰

با توجه به داده‌های جدول ۳ می‌توان گفت:

۱. چون مقدار احتمال برابر ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است و چون میانگین برابر ۳۰/۴۳ و از ۳۶ کوچک‌تر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان پذیرفت که تمایل متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی به هیجانات پایدار، اضطراب و افسردگی کم است. درنتیجه، میانگین روان رنجورخویی آن‌ها کمتر از حد متوسط است.

۲. چون مقدار احتمال برابر ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است و میانگین برابر ۴۴/۱۴ و از ۳۶ بزرگ‌تر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان پذیرفت که تمایل متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی به برون‌گرایی است.

۳. چون مقدار احتمال برابر ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است و میانگین برابر ۳۷/۳۶ و از ۳۶ بزرگ‌تر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان پذیرفت که تمایل متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی به تجربه‌پذیری است.

۴. چون مقدار احتمال برابر ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است و چون میانگین برابر ۴۴/۶۴ و از ۳۶ بزرگ‌تر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان پذیرفت که تمایل متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی به توافق جویی و همسازی است.

۵. چون مقدار احتمال برابر ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است و چون میانگین برابر ۴۹/۸۷ و از ۳۶ بزرگ‌تر است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان پذیرفت که متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی مسئولیت‌پذیر و وظیفه‌شناس هستند.

سؤال دوم: تا چه میزان بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، رتبه علمی، سابقه کار، شغل، مدرک تحصیلی، نوع دانشگاه محل خدمت، و فعالیت علمی) متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی تفاوت وجود دارد؟

الف. جنسیت

جدول ۴. نتایج توصیفی برای ویژگی‌های شخصیتی به تفکیک جنسیت و نتایج آزمون T دو نمونه‌ای برای بررسی وجود تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی متخصصان زن و مرد

نام متغیر	جنسیت	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	آماره آزمون (آماره T)	مقدار احتمال	نتیجه
روان رنجورخویی	زن	۱۹	۵۰	۲۹/۵۳	۱/۷۵۸-	۰/۰۸۲	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	مرد	۲۳	۴۵	۳۱/۳۸			
برون‌گرایی	زن	۳۰	۵۵	۴۴/۸۸	۱/۵۰۹	۰/۱۳۴	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	مرد	۳۱	۵۵	۴۳/۳۶			
تجربه پذیری	زن	۲۸	۴۴	۳۷/۹	۱/۷۹	۰/۰۷۶	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	مرد	۳۰	۴۴	۳۶/۸			
توافق‌جویی	زن	۳۲	۵۲	۴۳/۷۶	۲/۱۹۶-	۰/۰۳۰	تفاوت معنی‌داری وجود دارد
	مرد	۳۶	۵۷	۴۵/۵۶			
وظیفه‌شناسی	زن	۳۶	۵۹	۴۹/۴۵	۰/۹۶۳-	۰/۳۳۷	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	مرد	۴۱	۶۰	۵۰/۳۱			

مقادیر احتمال به‌دست‌آمده برای ویژگی‌های روان رنجور خویی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین متخصصان زن و مرد ازلحاظ این ویژگی‌ها در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود.

مقدار احتمال به‌دست‌آمده برای ویژگی توافق جویی از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین متخصصان زن و مرد ازلحاظ ویژگی توافق‌جویی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد نمی‌شود و با توجه به میانگین‌های ارائه‌شده در جدول می‌توان پذیرفت که میزان توافق جویی مردان بیشتر از زنان است.

ب. وضعیت تأهل

جدول ۵. نتایج توصیفی برای ویژگی‌های روان‌شناختی به تفکیک وضعیت تأهل و آزمون T دو نمونه‌ای برای بررسی وجود تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی متخصصان مجرد و متأهل

نام متغیر	وضعیت تأهل	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	آماره آزمون (آماره T)	مقدار احتمال	نتیجه
روان رنجورخویی	مجرد	۲۳	۵۰	۳۲/۲۹	۲/۰۳۳	۰/۰۴۴	تفاوت معنی‌داری وجود دارد
	متأهل	۱۹	۴۵	۲۹/۸۲			
برون‌گرایی	مجرد	۳۱	۵۵	۴۳/۵	−۰/۷۲۸	۰/۴۶۸	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	متأهل	۳۰	۵۵	۴۴/۳۵			
تجربه‌پذیری	مجرد	۲۸	۴۴	۳۶/۷۹	−۱/۰۷۲	۰/۲۸۶	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	متأهل	۳۰	۴۴	۳۷/۵۵			
توافق جویی	مجرد	۳۹	۵۷	۴۵/۳۹	۱/۰۳۹	۰/۳۰۱	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	متأهل	۳۲	۵۵	۴۴/۳۹			
وظیفه‌شناسی	مجرد	۴۳	۵۸	۴۹/۷۵	−۰/۱۵	۰/۸۸۱	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	متأهل	۳۶	۶۰	۴۹/۹۱			

با توجه به جدول مقادیر احتمال به‌دست‌آمده برای ویژگی‌های برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین متخصصان مجرد و متأهل ازلحاظ این ویژگی‌ها در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود. مقدار احتمال به‌دست‌آمده برای ویژگی روان رنجورخویی از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین متخصصان مجرد و متأهل ازلحاظ ویژگی روان رنجورخویی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد نمی‌شود و با توجه به میانگین‌های ارائه‌شده با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان پذیرفت که نمره روان رنجورخویی افراد مجرد بیشتر از متأهل است.

ج. رتبه علمی

جدول ۶. نتایج توصیفی برای ویژگی‌های شخصیتی به تفکیک رتبه علمی و آزمون آنوا برای بررسی وجود تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی در متخصصان با رتبه‌های متفاوت علمی

نام متغیر	رتبه علمی	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	آماره آزمون (آماره F)	مقدار احتمال	نتیجه
روان رنجور خویی	مربی	۲۳	۵۰	۳۱/۶۹	۱/۸۸۱	۰/۱۳۷	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	استادیار	۱۶	۴۰	۲۹/۲۶			
	دانشیار	۲۱	۳۵	۲۸/۶۲			
	استاد	۲۵	۳۴	۲۹/۸۶			
برون‌گرایی	مربی	۳۱	۵۵	۴۳/۵۸	۰/۵۵۱	۰/۶۴۸	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	استادیار	۳۰	۵۵	۴۴/۴۴			
	دانشیار	۳۸	۵۱	۴۴/۷۵			
	استاد	۴۳	۵۲	۴۶			
تجربه پذیری	مربی	۲۸	۴۴	۳۶/۷۸	۱/۵۲۸	۰/۲۱۱	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	استادیار	۳۱	۴۴	۳۸/۱۲			
	دانشیار	۳۴	۴۳	۳۶/۷۵			
	استاد	۳۴	۴۰	۳۸			
توافق‌جویی	مربی	۳۶	۵۷	۴۵/۲۷	۰/۸۹۷	۰/۴۴۵	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	استادیار	۳۵	۵۵	۴۳/۹۱			
	دانشیار	۳۲	۴۸	۴۳/۷۵			
	استاد	۴۲	۴۹	۴۵/۱۴			
وظیفه‌شناسی	مربی	۴۱	۵۸	۴۹/۷۸	۱/۵۹۳	۰/۱۹۵	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	استادیار	۳۶	۵۹	۴۹/۵۳			
	دانشیار	۴۷	۶۰	۵۳/۲۵			
	استاد	۴۵	۵۴	۴۸/۷۱			

با توجه به یافته‌های جدول ۶، چون مقادیر احتمال به‌دست‌آمده از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی در متخصصان با رتبه‌های متفاوت علمی، در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، رتبه علمی تأثیری در ویژگی‌های شخصیتی متخصصان ندارد.

د. سابقه کار

جدول ۷. آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی متخصصان و سابقه کار

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار احتمال	نتیجه
روان رنجور خویی	-۰/۱۲۴	۰/۱۹۱	رابطه معنی‌داری وجود ندارد
برون‌گرایی	۰/۰۶۹	۰/۴۶۸	رابطه معنی‌داری وجود ندارد
تجربه‌پذیری	-۰/۰۳۱	۰/۷۴۵	رابطه معنی‌داری وجود ندارد
توافق‌جویی	-۰/۰۹۴	۰/۳۲۱	رابطه معنی‌داری وجود ندارد
وظیفه‌شناسی	-۰/۰۲	۰/۸۳۳	رابطه معنی‌داری وجود ندارد

با توجه به داده‌هایی جدول، چون مقادیر احتمال به‌دست‌آمده از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین ادعای وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی متخصصان و سابقه کار در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، سابقه کار تأثیری در ویژگی‌های شخصیتی متخصصان ندارد.

ه. شغل

جدول ۸. نتایج توصیفی برای ویژگی‌های شخصیتی به تفکیک شغل و آزمون T دو نمونه‌ای برای بررسی وجود تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی متخصصان با شغل هیأت علمی و متخصصان با سایر مشاغل

نام متغیر	شغل	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	آماره آزمون (آماره T)	مقدار احتمال	نتیجه
روان رنجور خویی	هیأت علمی دانشگاه‌ها	۲۱	۴۱	۲۹/۵۳	-۱/۹۲۸	۰/۰۶	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	هیأت علمی سایر سازمان‌ها	۱۹	۵۰	۳۲/۰۶			
برون‌گرایی	هیأت علمی دانشگاه‌ها	۳۰	۵۵	۴۴/۳۴	۰/۴۵۶	۰/۶۴۹	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	هیأت علمی سایر سازمان‌ها	۳۱	۵۵	۴۳/۸۳			
تجربه‌پذیری	هیأت علمی دانشگاه‌ها	۳۱	۴۴	۳۷/۲۴	-۰/۱۳۵	۰/۸۹۳	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	هیأت علمی سایر سازمان‌ها	۲۸	۴۴	۳۷/۳۳			
توافق‌جویی	هیأت علمی دانشگاه‌ها	۳۲	۵۵	۴۴/۲	-۱/۸۷۲	۰/۰۶۴	تفاوت

نام متغیر	شغل	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	آماره آزمون (آماره T)	مقدار احتمال	نتیجه
	هیأت علمی سایر سازمان‌ها	۳۶	۵۷	۴۵/۸۶			معنی‌داری وجود ندارد
وظیفه‌شناسی	هیأت علمی دانشگاه‌ها	۳۶	۶۰	۴۹/۴۳	−۱/۲۲۳	۰/۲۲۴	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	هیأت علمی سایر سازمان‌ها	۴۲	۵۹	۵۰/۶۱			

با توجه به داده‌هایی جدول ۸، چون مقادیر احتمال به‌دست‌آمده از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی متخصصان هیأت علمی شاغل در دانشگاه‌ها و متخصصان هیأت علمی شاغل در سایر سازمان‌ها در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود.

و. مدرک تحصیلی

جدول ۹. نتایج توصیفی برای ویژگی‌های شخصیتی به تفکیک مدرک تحصیلی و آزمون T دو نمونه‌ای برای بررسی وجود تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی در متخصصان با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکترا

نام متغیر	مدرک تحصیلی	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	آماره آزمون (آماره T)	مقدار احتمال	نتیجه
روان رنجورخویی	کارشناسی ارشد	۲۳	۵۰	۳۱/۹۱	۲/۶۹۳	۰/۰۰۸	تفاوت معنی‌داری وجود دارد
	دکترا	۱۹	۴۰	۲۹/۰۸			
برون‌گرایی	کارشناسی ارشد	۳۱	۵۵	۴۳/۶۵	−۰/۹۳۴	۰/۳۵۲	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	دکترا	۳۰	۵۵	۴۴/۵۹			
تجربه‌پذیری	کارشناسی ارشد	۲۸	۴۴	۳۶/۷۲	−۲/۰۰۹	۰/۰۴۷	تفاوت معنی‌داری وجود دارد
	دکترا	۳۱	۴۴	۳۷/۹۵			
توافق‌جویی	کارشناسی ارشد	۳۶	۵۷	۴۵/۲۸	۱/۴۷۵	۰/۱۴۳	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	دکترا	۳۲	۵۵	۴۴/۰۵			
وظیفه‌شناسی	کارشناسی ارشد	۴۱	۵۸	۴۹/۷۸	−۰/۱۹۱	۰/۸۴۹	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	دکترا	۳۶	۶۰	۴۹/۸۷			

با توجه به داده‌های جدول ۹، مقادیر احتمال به‌دست‌آمده برای ویژگی‌های روان رنجورخویی و تجربه پذیری از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین متخصصان با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکترا ازلحاظ ویژگی‌های روان رنجورخویی و تجربه‌پذیری در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد نمی‌شود و با توجه به میانگین‌های ارائه‌شده در جدول با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان پذیرفت که میزان

روان رنجورخویی متخصصان با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بیشتر از متخصصان با مدرک تحصیلی دکترا است و میزان تجربه‌پذیری متخصصان با مدرک تحصیلی دکترا بیشتر از متخصصان با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد است. مقادیر احتمال به‌دست‌آمده برای ویژگی‌های برون‌گرایی، توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است. بنابراین، ادعای وجود تفاوت بین متخصصان با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکترا ازلحاظ این ویژگی‌ها در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود.

ز. نوع دانشگاه محل خدمت

جدول ۱۰. نتایج توصیفی برای ویژگی‌های شخصیتی به تفکیک نوع دانشگاه محل خدمت و آزمون آنوا برای بررسی وجود تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی در متخصصان با محل‌های متفاوت خدمت

نام متغیر	نوع دانشگاه محل خدمت	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	آماره آزمون (آماره F)	مقدار احتمال	نتیجه
روان رنجورخویی	دانشگاه دولتی	۲۱	۵۰	۳۰/۷۱	۰/۸۰۳	۰/۵۲۶	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	دانشگاه آزاد	۱۹	۳۹	۲۸/۵۹			
	دانشگاه علوم پزشکی	۲۶	۳۹	۳۰/۸۵			
	دانشگاه پیام نور	۲۳	۳۸	۲۹/۴			
	سایر مؤسسات آموزشی-پژوهشی	۲۲	۴۵	۳۱/۵۳			
برون‌گرایی	دانشگاه دولتی	۳۰	۵۵	۴۳/۷۱	۱/۱۲۹	۰/۳۴۷	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	دانشگاه آزاد	۳۶	۵۳	۴۳			
	دانشگاه علوم پزشکی	۳۹	۵۵	۴۶/۶۹			
	دانشگاه پیام نور	۳۲	۵۳	۴۴/۸			
	سایر مؤسسات آموزشی-پژوهشی	۳۲	۵۵	۴۳/۴۷			
تجربه‌پذیری	دانشگاه دولتی	۲۸	۴۴	۳۸/۲	۱/۴۹۱	۰/۲۱	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	دانشگاه آزاد	۳۳	۴۳	۳۷/۲۹			
	دانشگاه علوم پزشکی	۳۰	۴۳	۳۶/۶۹			
	دانشگاه پیام نور	۳۲	۴۴	۳۶/۹۳			
	سایر مؤسسات آموزشی-پژوهشی	۳۲	۴۴	۳۶/۲۶			
توافق‌جویی	دانشگاه دولتی	۳۶	۵۵	۴۴/۵۶	۱/۴۲۴	۰/۲۳۱	تفاوت معنی‌داری
	دانشگاه آزاد	۳۶	۵۰	۴۴/۵۳			

نام متغیر	نوع دانشگاه محل خدمت	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	آماره آزمون (آماره F)	مقدار احتمال	نتیجه
	دانشگاه علوم پزشکی	۳۲	۵۳	۴۳/۳۱			وجود ندارد
	دانشگاه پیام نور	۳۸	۵۷	۴۷			
	سایر مؤسسات آموزشی- پژوهشی	۳۶	۵۰	۴۴/۳۲			
وظیفه‌شناسی	دانشگاه دولتی	۳۶	۵۸	۴۹/۲۹	۰/۸۵۷	۰/۴۹۳	تفاوت معنی‌داری وجود ندارد
	دانشگاه آزاد	۴۵	۶۰	۵۱/۴۱			
	دانشگاه علوم پزشکی	۴۵	۵۹	۵۱			
	دانشگاه پیام نور	۴۳	۵۸	۵۰/۱۳			
	سایر مؤسسات آموزشی- پژوهشی	۴۴	۵۸	۴۹/۳۲			

با توجه به داده‌هایی جدول ۱۰، چون مقادیر احتمال به‌دست‌آمده از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین ادعای وجود تفاوت بین ویژگی‌های شخصیتی در متخصصان با محل‌های متفاوت خدمت، در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، محل خدمت تأثیری در ویژگی‌های شخصیتی متخصصان ندارد.

ح: فعالیت علمی

جدول ۱۱. آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی متخصصان و تعداد فعالیت علمی

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار احتمال	نتیجه
روان رنجورخویی	۰/۱۹۷-	۰/۰۴۶	رابطه خطی معکوس وجود دارد
برون‌گرایی	۰/۱۹۵	۰/۰۴۹	رابطه خطی مستقیم وجود دارد
تجربه‌پذیری	۰/۰۰۲	۰/۹۸۷	رابطه معنی‌داری وجود ندارد
توافق‌جویی	۰/۱۷۲-	۰/۰۸۲	رابطه معنی‌داری وجود ندارد
وظیفه‌شناسی	۰/۰۶۸	۰/۴۹۶	رابطه معنی‌داری وجود ندارد

با توجه به جدول ۱۱، چون مقادیر احتمال به‌دست‌آمده برای ویژگی‌های تجربه‌پذیری، توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، بنابراین ادعای وجود رابطه بین ویژگی‌های تجربه‌پذیری، توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی با تعداد فعالیت علمی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، تعداد فعالیت علمی تأثیری در ویژگی‌های تجربه‌پذیری، توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی

متخصصان ندارد. مقدار احتمال به‌دست‌آمده برای ویژگی روان رنجورخویی از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، بنابراین ادعای وجود رابطه بین ویژگی روان رنجورخویی و تعداد فعالیت علمی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد نمی‌شود و ازآنجایی‌که مقدار همبستگی برابر ۰/۱۹۷- به‌دست‌آمده است، رابطه بین ویژگی روان رنجورخویی و تعداد فعالیت علمی معکوس (با افزایش تعداد فعالیت علمی نمره ویژگی روان رنجورخویی کاهش می‌یابد) و ضعیف است. مقدار احتمال به‌دست‌آمده برای ویژگی برون‌گرایی از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، بنابراین ادعای وجود رابطه بین ویژگی برون‌گرایی و تعداد فعالیت علمی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد نمی‌شود و ازآنجایی‌که مقدار همبستگی برابر ۰/۱۹۵ به‌دست‌آمده است، رابطه بین ویژگی برون‌گرایی و تعداد فعالیت علمی مستقیم (با افزایش تعداد فعالیت علمی نمره ویژگی برون‌گرایی افزایش می‌یابد) و ضعیف است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که میانگین روان رنجورخویی در بین متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی کمتر از حد متوسط آن، میانگین چهار مؤلفه برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی، و توافق‌جویی بالاتر از حد متوسط است. درمجموع می‌توان گفت متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی ایران ازنظر ویژگی‌های شخصیتی (۵ عامل بزرگ شخصیت) در وضعیت مطلوبی قرار دارند. شاید از دلایل این امر، ماهیت رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، شرایط مناسب کار، انگیزش بالا، امنیت شغلی، توجه به ارتقای شغلی آن‌ها، داشتن شرح وظایف مدون، ارتباطات بیشتر با اقشار مختلف جامعه، مناسب بودن نظام ارزیابی عملکرد شغلی فرد، انعطاف‌پذیر بودن قوانین، وضعیت اقتصادی و اجتماعی فرد و غیره باشد.

با در نظر گرفتن یافته‌های به‌دست‌آمده در ارتباط با میزان روان رنجورخویی در متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی، می‌توان چنین نتیجه گرفت که افراد در این پژوهش در حالت کلی افرادی اجتماعی با اتکای به نفس بالا و تنش و اضطراب پایینی هستند. شاید از دلایل این امر، وجود ارتباطات قوی و رودررو با دانشجویان و مراجعه‌کنندگان، شرایط مناسب کار، انگیزش بالا، دروس ارائه‌شده در دوره دکتری و کارشناسی ارشد، امنیت شغلی، توجه به ارتقای شغلی آن‌ها، داشتن شرح وظایف مدون، کافی بودن حقوق و دستمزد است.

نتایج پژوهش نیز نشان داد که میزان برون‌گرایی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی زیاد است و شرکت‌کنندگان در این پژوهش افرادی اجتماعی، مثبت‌اندیش، قاطع و مهربان هستند. شاید از

دلایل این امر، به ماهیت رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، تعامل بیشتر با محیط، ارتباطات بیشتر با اقشار مختلف جامعه، ویژگی‌های فردی و محیط خانوادگی و دوران کودکی فرد برمی‌گردد.

با در نظر گرفتن یافته‌های به‌دست‌آمده در ارتباط با میزان تجربه‌پذیری، می‌توان چنین نتیجه گرفت شرکت‌کنندگان در این پژوهش، افرادی کنجکاو، روشنفکر و خلاق هستند و رویکردهای انعطاف‌پذیرتری در حل مشکلات خود اتخاذ می‌کنند. شاید از دلایل این امر، بهره‌گیری از تمام توان افراد در انجام وظایف شغلی، راضی بودن افراد از سازمان یا شغل خود، تنوع و پیچیدگی محیط کار، و ارتباطات قوی باشد.

با در نظر گرفتن یافته‌های به‌دست‌آمده در ارتباط با میزان توافق‌جویی در متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی، می‌توان چنین نتیجه گرفت که شرکت‌کنندگان در این پژوهش تمایل برای گذشت، مهربانی، سخاوتمندی، اعتماد ورزی، هم‌دلی، فرمان‌برداری، فداکاری و وفاداری، حد متوسط رو به بالا دارند. شاید از دلایل این امر، ماهیت رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، سالم بودن شبکه‌های ارتباطی، احساس امنیت شغلی، توجه به ارتقای شغلی افراد باشد.

نتایج نیز نشان داد میزان ویژگی وظیفه‌شناسی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی در حد بالایی قرار دارد، به‌عبارتی می‌توان گفت متخصصان مسئولیت‌پذیر و وظیفه‌شناس هستند. شاید از دلایل این امر، ماهیت رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، محیط خانوادگی، شیوه‌های صحیح مدیریت، مناسب بودن نظام ارزیابی عملکرد شغلی فرد، انعطاف‌پذیر بودن قوانین، رعایت عدالت و انصاف در محیط کار، امکان ارتقای شغلی، وضعیت اقتصادی و اجتماعی فرد و غیره باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج پژوهش خنیفر (۱۳۸۸) مشابه است.

تصمیم‌گیری درباره انتخاب شغل و حرفه، یکی از مهم‌ترین و سرنوشت‌سازترین موضوعات در زندگی هر فرد به‌حساب می‌آید. امروزه پیچیدگی و دگرگونی دنیای کار، سرعت فزاینده رشد فنّاوری، تقاضاهای روزافزون برای ورود به برخی مشاغل و نیاز به کسب دانش و مهارت‌ها با توجه به تفاوت‌های فردی، موجب شده تا این موضوع موردتوجه قرار بگیرد. لذا، این پژوهش به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت شناختی و ویژگی‌های شخصیتی متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی ایران پرداخت. نتایج در ارتباط با ویژگی‌های شخصیتی و جنسیت نشان داد که تنها در مورد مؤلفه توافق‌جویی و جنسیت متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی تفاوت معنی‌داری وجود داشته است و میزان توافق‌جویی متخصصان مرد بیشتر از متخصصان زن است. شاید از دلایل این امر انگیزش بالا، شرایط مناسب کار و

وضعیت اقتصادی و اجتماعی فرد، ویژگی‌های مردانه و شخصیت اجتماعی‌تر مردان باشد. در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی و وضعیت تأهل نیز نتایج تحقیق نشان داد که نمره روان رنجورخویی افراد مجرد بیشتر از متأهل است. شاید از دلایل این امر ویژگی‌های فردی، دوران کودکی، استرس و اضطراب بیشتر افراد مجرد و غیره باشد. نتایج تحقیق در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی و مدرک تحصیلی نشان داد که میزان روان رنجورخویی متخصصان با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بیشتر از متخصصان با مدرک تحصیلی دکترا است و میزان تجربه‌پذیری متخصصان با مدرک تحصیلی دکترا بیشتر از متخصصان با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد است که شاید از دلایل این امر وضعیت اقتصادی، اجتماعی، قوه تخیل، کنجکاو بودن افراد باشد و در رابطه با دیگر ابعاد تفاوت معناداری مشاهده نشد.

در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی و فعالیت علمی باید اذهان داشت که رابطه بین ویژگی روان رنجورخویی و تعداد فعالیت علمی معکوس (با افزایش تعداد فعالیت علمی نمره ویژگی روان رنجورخویی کاهش می‌یابد) و ضعیف است و رابطه بین ویژگی برون‌گرایی و تعداد فعالیت علمی مستقیم (با افزایش تعداد فعالیت علمی نمره ویژگی برون‌گرایی افزایش می‌یابد) و ضعیف است؛ و در رابطه با دیگر ابعاد تفاوت معناداری مشاهده نشد. شاید از دلایل این امر ویژگی‌های فردی، قوه تخیل، ارتباط با اقشار مختلف جامعه و غیره باشد. سابقه کار، رتبه علمی، شغل، و محل خدمت تأثیری در ویژگی‌های شخصیتی متخصصان ندارد.

پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی

۱. این پژوهش می‌تواند مسئولان را در امر گزینش و استخدام داوطلبان یاری نماید، بدین معنی برای گزینش افراد متعهد، به ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها نیز توجه شود.

۲. با توجه به اجتناب‌ناپذیر بودن نقش فشارهای روانی بر شاغلان حرفه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، به‌کارگیری تمهیداتی برای بهبود شرایط محیط کار، ضروری است.

با توجه به تنوع فعالیت‌های شغلی در حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی و ضرورت توجه به ویژگی‌های شخصیتی متخصصان این رشته، و همچنین به‌منظور بهبود عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی شاغلان این حرفه؛ پیشنهاد می‌شود در تحقیقات جداگانه‌ای ویژگی‌های شخصیتی کتابداران مرجع، مدیران کتابخانه‌ها، کتابداران بخش امانت، و دانشجویان مقاطع مختلف با رویکردها و نظریه‌های مختلف شخصیت بررسی و تحلیل شود.

فهرست منابع

باب‌الحوائجی، فهیمه؛ اباذری، محمدرضا؛ و نوشین فرد، فاطمه (۱۳۹۲). مطالعه متغیرهای جمعیت‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و تأثیر آن بر ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینی از دیدگاه مکتب انسان گرایانه، مطالعه موردی: واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی. *فصلنامه دانش‌شناسی (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات)*، ۶(۱۲)، ۳۵-۴۷.

بیگدلی، زاهد؛ و عظیمی، محمدحسین (۱۳۸۷). ویژگی‌های کتابداران شاغل در بخش مرجع کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز و بررسی رابطه میزان برون‌گرایی کتابداران با میزان خشنودی شغلی آنان. *مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۷۴، ۲۳۹-۲۵۴.

پروین، لورنس. ای؛ و جان، اولیور. پی (۱۳۸۱). شخصیت: نظریه پژوهش. ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور. تهران: آییژ.

جلائی‌فر، معصومه؛ و پوراحمد، علی‌اکبر (۱۳۹۴). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهر بیرجند با دیدگاه آنان در خصوص جو کارآفرینی در کتابخانه (۱۳۹۳). *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۵(۲)، ۱۴۴-۱۶۲.

حقیقی، فیروزه (۱۳۹۰). هنجاریابی پرسشنامه شخصیتی نئو و بررسی ارتباط نمرات علمی با ویژگی‌های شخصیتی و نمرات هوش داوطلبان آزمون استخدامی نفت با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد گروه روانشناسی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه اصفهان.

خسروی، مریم (۱۳۸۲). تناسب شخصیت و شغل اطلاع‌رسانی. علوم اطلاع‌رسانی، ۱۸(۴ و ۳)، ۵۹- ۵۳.

خنیفر، حسین؛ مقیمی، محمد؛ جندقی، غلامرضا؛ طاهری، فاطمه؛ و سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۸). شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه مدیریت سازمانی (مطالعه موردی مدل پنج عاملی شخصیت). *مدیریت سلامت*، ۱۲ (۳۷)، ۵۶- ۴۹.

خورسندی، فریناز؛ کامکار، منوچهر؛ و ملک پور، مختار (۱۳۸۹). رابطه پنج عامل عمده شخصیت و راهبردهای یادگیری خود - تنظیمی در دانش آموزان دختر و پسر دبیرستانی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۵ (۲)، ۶۴-۴۱.

درودی، فریبرز (۱۳۸۸). گزینه‌های شغلی و تخصصی در کتابداری و اطلاع‌رسانی. *کتاب ماه*، ۵۶-۶۰.

رحمانی دولت‌آباد، جواد؛ گلشنی، فاطمه؛ و امامی‌پور، سوزان؛ و حسنی، فریبا (۱۳۹۵). ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با خودکارآمدی اعضاء هیأت علمی جهاد دانشگاهی. *تحقیقات جدید در علوم انسانی*، ۲(۲)، ۹۵-۱۰۶.

رحیمی، سمیه (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه ویژگی‌های شخصیتی اعضای فعال انجمن‌های علمی و ادبی دانشگاه تبریز. پایان‌نامه کارشناسی روان‌شناسی دانشگاه تبریز.

رستگار هروکی، زهرا (۱۳۸۸). *سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کتابداران و اطلاع‌رسانان شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران.* پایان‌نامه کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه الزهرا.

سید عسگری، سپیده؛ نقشینه، نادر؛ رستمی، رضا؛ و غلامعلی لواسانی، مسعود (۱۳۹۰). بررسی ویژگی‌های شخصیت کتابداران و اطلاع‌رسانان و ارتباط آن با خشنودی شغلی آنان در کتابخانه‌های تخصصی و پژوهشی شهر تهران. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی (کتابداری)*، ۴۵ (۵۶)، ۵۷- ۳۵.

شولتز، دی. پی؛ و شولتز، اس. ای. (۱۳۸۶). *نظریه‌های شخصیت*. ترجمه یحیی سید محمدی. تهران: نشر ویرایش.

صباحی، پرویز (۱۳۹۰). *تأثیر عدالت ادراک‌شده و هنجارهای سازمانی بر رفتارهای فرا نقشی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی و توافق جویی در کارکنان یک شرکت صنعتی.* پایان‌نامه دکترای روانشناسی دانشگاه اصفهان.

عابدینی، محمود؛ منتظری، سحر؛ و قربان شیرودی، شهره (۱۳۹۱). مقایسه پنج عامل بزرگ شخصیت در بیماران مبتلا به مولتیپل اسکلروزیس و افراد سالم. *مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران*،۲۲ (۸۸)، ۳۹-۳۴.

عبدالملکی، شوبو؛ نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ و قنبری، سیروس (۱۳۹۴). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران با بهره‌وری و عملکرد شغلی آنان. *نوآوری و ارزش‌آفرینی*، ۴(۸)، ۱۳-۲۰.

کریمی، یوسف (۱۳۸۹). *روان‌شناسی شخصیت*. تهران: ویرایش.

گروسی فرشی، میر تقی (۱۳۸۰). *رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت*. تبریز: جامعه پروژه.

مای لی. ر؛ و ربرتو، پ (۱۳۸۰). *ساخت، پدیدآیی و تحول شخصیت*. مترجم محمود منصور. تهران: سمت.

محمدی، زیدان (۱۳۸۷). *رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و سبک رهبری با بهره‌وری خدمات آموزشی مدیران مدارس راهنمایی و دبیرستان‌های شهرستان اسلام‌آباد.* پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.

منصوری‌نژاد، عبدالکریم؛ نقشینه، نادر؛ و احمدپور داریانی، محمود (۱۳۹۱). بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی دانشجویان رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه تهران. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۱۸(۳)، ۴۴۹-۴۶۸.

نصرت‌آبادی، مسعود؛ جوشن لو، محسن؛ و جعفری کندوان، غلامرضا (۱۳۸۵). بررسی پایایی و روایی پرسشنامه پنج عامل اصلی شخصیت (BFI) در دانشجویان. *فصلنامه روانشناسی و علوم تربیتی*، (۵)، ۱۴۸- ۱۲۳.

نجار پوریان، سمانه (۱۳۹۱). *تدوین الگوی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی با رضایت زناشویی در زوجین.* پایان‌نامه دکترای مشاوره دانشگاه اصفهان.

نوری، مهدی (۱۳۷۲). رشد و تکامل شخصیت: رفتار بهنجار و نابهنجار. کرج: دانشگاه آزاد اسلامی.

نیلفروشان، پریسا (۱۳۸۹). *مدل معادله ساختاری کیفیت زناشویی بر اساس ویژگی‌های روان‌شناختی همسران.* پایان‌نامه دکترا. گروه مشاوره. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه اصفهان.

یوسفی، زهرا (۱۳۹۰). *بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان سراسری شهر اصفهان.* پایان‌نامه دکترای مشاوره دانشگاه اصفهان.

Heinström, J. (2005). Fast surfing, broad scanning and deep diving - The influence of personality and study approach on students' information-seeking behavior. *Journal of Documentation*, 61(2), 228-247.

Landers, R. N. & Lounsbury, J. W. (2006). An investigation of big five and narrow personality traits in trelation to internet usage. *Computer in human behavior*, 22, 283-293.

Matzler, K. & Renzl, B. (2007). Personality traits, employee satisfaction and effective commitment. *Total quality management & Business*, 18 (5), 589-598.

Robbie, C., Brown, D. & Bly, P. (2005). The big five in the USA and Japan. *Journal of Management Development*, 24, 8, 720-737.

Simms, E. E. (2002). *Assessment of the facet of the five factor model: further development and validity of a new personality measure. Ph.D* dissertation, University of lowa.

Williamson, J. M & Lounsbury, J. W. (2016). Distinctive 16 PF Personality Traits of Librarians**.** *Journal of library administration***,** 56(2), 124-143.